

2019年10月



# YELL・Spirits エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール  
 〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル  
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
 Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)  
 URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

- 代表より ●派遣の同一労働同一賃金セミナーご案内 ●メンタルヘルスの現状とその対応方法 ●退職時のトラブル対応 ●シリーズ健康経営 ●給与計算注意事項 ●セミナー報告とご案内 ●スタッフコラム

鎌倉です。エールは10月から第17期がスタートしました。

先日、新しい期に向けて幹部と”未来を考える幹部合宿”を行いました。6月に全社員で未来を考える時間をもち、これらを受けて幹部とこれからの組織づくりを考えたり、具体化するにあたり一方通行でなくしっかり話をしたり、共有する時間をもちたい、でも時間がとりにくい・・・と焦っていたところ、幹部で少し先の未来について話すのなら、日常を離れて、環境を変えて、泊りがけで語るのが一番早い！と週末、熱海でその時間をとることにしました。

ビジネス環境が大きく変わりつつある中で、これまでの延長線上ではなく、多様化・複雑化するお客様の期待にどう応えていくのか、未来をどう考えるのか、夜中も、それを一緒に大切なメンバーと心を開いて考えられるのは、とても有難く、心強く、信頼のおけるメンバーと働けることの楽しさと喜びを感じました。

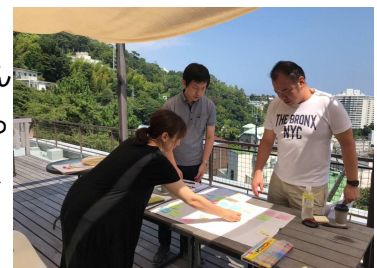
同時に、最近メンバーが増える中で幹部と十分に話ができていたか、どんな希望や夢をもっているのか理解しようとしていたか、伝えたいことや話し合いたいこと、本音や本気でぶつかりあえていたかどうか、日常に流されて考えられていたか、共有しようとしていたか、経営者として役割を果たしているか、という反省も多くありました。

以前に会社=Companyの語源について話を聞いたことがあります。

古期フランス語 *compaignon*(仲間)→*com-*(一緒に)+*panis*(パン)→*peh-*(養う)が語源なのだそう。

一緒にパンを食べる仲間。結束して共有、協力し合って働く。カンパニーとしてもっとも大切なことは志と一緒に共有すること・・・と自分なりに考えました。働く会社・組織がCompanyの語源のように結束し、協力しあって働けたら、中小企業の強さになる。片腕がない、現状をわかってくれる人がほしい、経営、未来と一緒にもっと考えてくれる人がほしい、そう切望する経営者はたくさんいらっしゃると思います。でも、一緒に志と一緒に共有してほしいんだ、一緒にずっとやっていきたい、一緒に考えてほしいって、遠慮せずに、照れずに、恐れずに、きちんと伝えなければ、まっすぐ伝わらないのですよね。

さあ、ここから次のステージに向かいます！



## お知らせ

### 待ったなし！派遣労働者の「同一労働同一賃金」対応セミナー

派遣会社には中小企業の猶予措置がありません。2020年4月に向けた対応が急務です！！10月7日(月) 15:00~17:00 緊急開催いたします。

講師：匠ソリューションズ 専任コンサルタント 田中 基之氏

会場：横浜市中区山下町 209 帝蚕閣内ビル 10F (ハローワーク横浜のビルです)

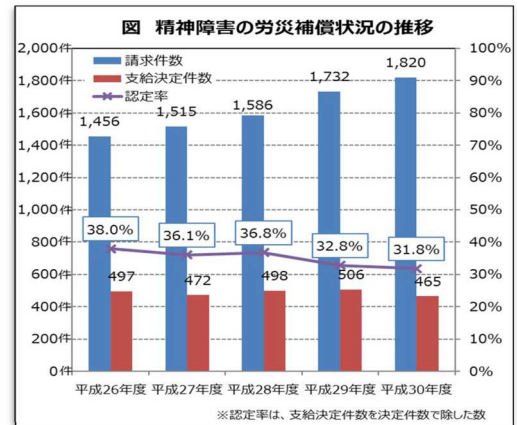
お問合せは弊社 遊佐、天方までご連絡ください。

# メンタルヘルス不調の現状と企業に求められる対応

## ＜従業員心の健康に関する現状＞

### 精神障害に関する労災補償状況

平成30年度の精神障害に関する労災請求件数は1,820件となり、前年の1,732件から88件増加し、過去最多となりました。請求件数のうち支給決定件数は465件で、認定率は31.8%となっています。認定率自体は、過去5年間の中で最低ではありますが、それでも申請に対して約3件に1件の割合で労災として認定されていることが分かります。



心の健康問題は、上記のような職場のストレス要因のみならず、家庭・個人生活の影響を受けている場合も多くあります。実はすべての労働者が心の問題を抱える可能性があり、そのプロセスの把握も困難です。

労働者がメンタルヘルス不調となり、十分に働けなくなる状況となると本人にとってもつらいばかりか、職場にとっても大きな損失となります。

## ＜企業におけるメンタルヘルス対策とは＞

従業員のメンタルヘルス(心の健康)ケアには「4つのケア」を継続的かつ計画的に行うことが重要とされています。

【4つのケア】 ※「事業場における労働者の心の健康の保持増進のため指針」厚生労働省より

### セルフケア

◆従業員自身が自らのストレスに気づき、対処を行う。

事業場の実態に応じて、労働者の相談に応ずる体制の整備、事業場外の相談機関の活用などの環境整備を行いましょ。また、ストレスに関するセルフチェックが行える情報提供も有効です。

厚生労働省「こころの耳」が活用できます。

### ラインによるケア

◆管理監督者が職場環境の改善、労働者からの相談対応、職場復帰における支援などを行う

企業におけるメンタルヘルス対策の中では、ラインによるケアとしての取り組みが最も重要です。ラインによるケアにおいては、管理監督者(上司)による部下への接し方が鍵となるため、管理監督者自身に、ラインによるケアの重要性をよく理解させ、正しく対応できるための教育を行いましょ。

### 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

◆産業医などの事業場内産業保健スタッフが、労働者及び管理監督者を支援するとともに、事業場のメンタルヘルス対策を立案・推進する

### 事業場外資源によるケア

◆事業場外の専門家のサービスを利用したり、職場復帰支援などにおいて支援を受ける

※詳細は、P5「シリーズ健康経営 第6回」をご参照下さい。

## 1. メンタルヘルスケアの具体的進め方

4つのケアが適切に実施される様に、以下の取り組みを積極的に実施することが大切です。

- (1)メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供
- (2)職場環境の把握と改善
- (3)メンタル不調への気づきと対応
- (4)職場復帰における支援



## 2.メンタルヘルス不調への気づきと対応ケアの具体的進め方

メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、万一メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合に、その早期発見と適切な対応を図ることが必要です。

そこで、管理監督者がいかに部下の様子・変化に気づけるか、そしてすぐに対応できるか、ということがとても重要です。管理監督者に対しては、以下の3つのポイントを心掛ける様に指導しましょう。

### 【 管理監督者による部下への接し方のポイント 】

#### <ポイント1> いつもと違う部下に早く気づくこと

「いつもと違う」部下の様子(例) ……**こんな状態の部下にすぐに気づきましょう。**

- ミスや事故が目立つ
- 仕事の能率が悪くなっている。思考力・判断力が低下している。
- 遅刻、早退、欠勤が増える
- 休みの連絡がない(無断欠勤がある)
- 残業、休日出勤が不釣り合いに増える
- 業務の結果がなかなか出てこない
- 不自然な言動が目立つ
- 報告や相談、職場での会話がなくなる (あるいはその逆)
- 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする。
- 表情に活気がなく、動作にも元気がない (あるいはその逆)

#### <ポイント2> いつもと違う部下に対しては、部下の話をよく「聴く」こと

「いつもと違う」と感じた部下とよく話をするための時間をとりましょう。

「いつもと違う」部下への気づきと対応は、心の健康問題の早期発見・早期対応として、きわめて重要です。部下の話を聴く上では、背後に病気が隠れていないか、ということにも心を配りましょう。必要に応じて、産業医のところへ行かせる、あるいは管理監督者自身が産業医のところへ相談に行くこととなりますので、そのための仕組みを事業場の中に作っておくことが望まれます。

#### <ポイント3> 部下からの相談への対応

**部下が上司に相談しやすい雰囲気や環境を整えましょう。**

職場の管理監督者は、日常的に、部下からの自発的な相談に対応するよう努めることが重要です。また、長時間労働等により過労状態にある部下、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した部下、特に個別の配慮が必要と思われる部下に対しては、管理監督者から声をかけるとともに、以下の対応も必要です。

- ◆ 話を聴く(積極的傾聴)
- ◆ 適切な情報を提供する。
- ◆ 必要に応じて事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すなど

文責: 増田



## 今月の労務相談室 ～退職時のトラブル～



従業員の方が退職をされる時は、会社との関係性が途切れ、また円満に退職する従業員ばかりではなく、てトラブルが起こりがちです。そこで、今月号では退職時にまつわご相談について取り上げてみました。



従業員が無断欠勤し、その後3日間連絡も繋がりませんでした。今日【退職代行サービス】から連絡がありました。どのように対応すべきでしょうか？



無断欠勤、突然の退職の意思表示という事で実務に与える影響は非常に大きいかと思います。しかし、状況からその従業員はすでに会社と話し合う姿勢、出勤する意思はないことが伺われます。このような場合、無理に会社に引き戻したり引継ぎを行かせたとしてもパフォーマンスを発揮して頂く事は難しいですし、周りに与える影響や間を取り持つ会社側の負担を考えると退職頂く方が現実的だといえるでしょう。代行サービスを使用した従業員の退職処理を進める場合、本人からの申し出があったわけではないので、【本人の真意】なのかを確かめる必要はあります。後にトラブルに発展しない様、必ず本人が記載をした退職届を提出してもらってから、退職の処理を進めて下さい。（電話連絡後に退職届が郵送されてくるケースが多いです。）また、会社からの貸与物（セキュリティカード、スマートフォン、パソコン等）を確認し、これらを速やかに返却をするよう従業員本人、場合によっては退職代行サービスに連絡をすることも考えられます。

なお、無断欠勤などを理由に懲戒解雇にしたいというご相談もありますが、解雇の合理性を認めてもらう事は簡単ではなく、本人から話が聞けない中、退職に至った真因などを把握することも難しい状況下ではより大きな争いに繋がりがねず得策ではありません。若者層では代行サービスの利用は合理的と好意的に受け入れられており、今後対応事例が増えていくことも考えられます。日々のコミュニケーションの重要度にも、より着目していかなければいけませんね。



先月辞めたパートタイマーが会社の備品を返却しに来たのですが、その際、『在籍期間中に有給休暇を一切取得していなかった。その分を支払ってほしい。』と言ってきました。対応は必要でしょうか？



原則としては対応して頂く必要はありません。有給休暇は、【在職中】に『労働者の疲労回復、健康維持・増進、その他福祉の向上を図ること』を目的としています。あくまで在職中に有する権利であり、退職後に関しては使用する余地はありません。

有給休暇はあくまで休暇を取ることを目的としている為、原則として買取は禁止です。ただ、権利が消滅する退職時に関しては会社が任意で買い取りを行うことは例外的に認められています。たとえば労働者は退職日まで有給休暇を使いたいが、会社としては引継ぎなどの日程を考慮すると出勤してもらわなければならない、その影響で取得できなくなる日数分は買取をするといった事例が見られます。しかしあくまでも、買取は会社の任意であり、義務ではありません。

ご相談のケースではすでに退職をしているため、有給を取得する余地はなく、買取に応じる必要はありません。ただ、在職中に労働者が有給休暇の使用を希望していたにも関わらず許可しなかった等の事実があればトラブルに繋がる可能性もあります。在職中に希望の申し出がなかったか、上長が有給取得を拒否する様な対応をしていないか等、退職後に申し出てきた背景を確認してください。

有給休暇の取得義務化がはじまり今後このような問い合わせが増えることが予想されます。またバックナンバーでも書きましたが義務化された5日分の有給については退職者は退職前に取得させることが原則になっています。退職時に有給に関して揉めないよう、日ごろから取得しやすい環境にしておくことも大切です。

文責：廣底

## シリーズ：健康経営 第6回～社外リソースの活用～

健康経営(最終回)では、社外リソースを紹介します。

中小企業の場合、社内の組織だけでは健康経営や健康増進の活動に取り組むことが難しいことがあります。そうした時に活用することができる社外リソースを紹介します。

### 医療保険者(協会けんぽ・健保組合等)

「健康宣言事業」…医療保険者が健康づくりへ継続的かつ積極的に取り組む事業所をサポートする制度です。たとえば、協会けんぽ神奈川支部が実施している「かながわ健康企業宣言」を行った企業には、次のようなメリットがあります。

#### メリット1

生活習慣の改善が必要な方は、保健師・管理栄養士による改善のサポートを無料で受けることができる。

#### メリット2

職場で取り組む健康づくりに合った健康講座を無料で受けることができる。

#### メリット3

企業名や健康づくりの取り組み内容が、協会けんぽのホームページや広報誌に掲載され、企業のPRができる。

#### メリット4

神奈川県から、CHO 構想(健康経営)に関する様々なサポートを受けることができる。

【CHO 構想(健康経営)とは…】

企業や団体が、従業員やその家族の健康づくりを企業経営の一部と位置づけ、経営責任として、従業員等の健康マネジメントを進める神奈川県の取り組みです。

#### メリット5

さらに健康優良企業の認定を受けた場合には、認定企業であることをアピールすることで、イメージアップによる人材確保につながります。

### 地域産業保健センター

独立行政法人労働者健康安全機構が運営するおおむね監督署管轄区域に設置されている、産業保健総合支援センター地域窓口(通称:地域産業保健センター)では、労働者数50人未満の小規模事業者やそこで働く方を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの以下の産業保健サービスを無料で提供しています。

#### 1. 長時間労働者への医師による面接指導の相談

#### 2. 医師や保健師による健康相談

健康診断結果に基づいた健康管理、作業関連疾患の予防方法、メンタルヘルスに関すること、日常生活における健康保持増進の方法などについて医師や保健師が健康相談に応じます。

#### 3. 医師等による会社への個別訪問

- ・健康診断結果に基づいた健康管理等に関して指導、助言
- ・作業場の巡視を行い、改善が必要な場合には助言を行う
- ・労働者から寄せられる健康診断の結果評価等の健康問題に関する相談対応
- ・産業保健総合支援センターと連携し、専門スタッフが事業場を訪問し、メンタルヘルス対策、作業環境管理、作業管理等状況に即した労働衛生管理の総合的な助言・指導

健康経営アドバイザーの高橋です。健康経営は従業員様の健康管理を経営的な視点で考え、それに掛かる支出を「コスト」ではなく、「投資」として前向きにとらえることが重要です。これから実施してみたい、まず話を聞いてみたいとお考えの企業様はぜひエールにお声がけください！！

文責:高橋

# 9月(10月) 給与計算注意事項

## 【注意事項 1】標準報酬月額の見直し

今年の7月に提出した算定基礎届によって、9月から来年8月までの社会保険料計算の基礎となる標準報酬月額が見直されます。9月分の社会保険料から新しい標準報酬月額が適用されますので、標準報酬月額の変更を行って下さい。

## 【注意事項 2】変更の時期

\* 下記の時期から標準報酬月額の入れ替えを行って下さい。

◆社会保険料を当月控除している会社 : 9月支給分の給与計算時から

◆社会保険料を翌月控除している会社 : 10月支給分の給与計算時から

### 〈お知らせ〉

手続きをご依頼頂いている顧問先企業様には、新しい標準報酬月額に基づく個人別の社会保険料一覧表を別途ご案内させていただいております。

## 年の途中で給与が変わるときの社会保険料の取り扱い

標準報酬月額は、通常は年に1回、7月に提出する基礎算定届により決められます。これは4~6月の3ヶ月間の報酬総額から1ヶ月の平均額を求め、標準報酬月額が決定され、その年の9月から改定されます。しかし、年の途中で昇給や降給、雇用契約の変更などで給与額が大きく変わることがあります。そんなとき、標準報酬月額がそのままでは社会保険料額が実際に受け取る給与に対して多すぎたり少なすぎたりすることになります。それを見直すための標準報酬月額の随時改定(月額変更)という取り扱いがあります。

1. 昇給又は降給等により固定的賃金に変動があった場合
2. 変動があった月以降の継続した3か月間に支給された報酬(残業手当等の非固定的賃金を含む)の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた場合
3. 3か月とも支払基礎日数が17日以上である場合

例)	10月	11月	12月	1月	2月
	昇給等				
	3か月間の平均額が			月額変更該当し	
	2等級以上の変動に該当			社会保険料が変更	

この手続きを忘れてしまい、遅れて手続きを行うと、給与から徴収する社会保険料の調整が必要になり、調整金額によっては、対象者の生活に影響が出てしまうことがあります。そのようなことがないよう、給与の昇降給や賃金体系の変更(時給から月給など)、諸手当(通勤手当含む)、役員報酬変更等がある場合には、必ずエールまでご連絡下さい。

文責: 鈴木





## 理念浸透プロジェクト

# 今日からあなたも「エール人」!

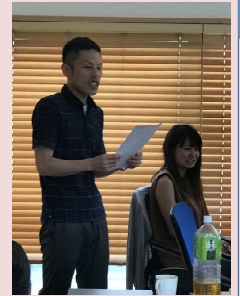
実はエールメンバーにはひとり一人、『〇〇なエール人』とキャッチコピーがついています。

9月の定例会では他己紹介形式でメンバーひとり一人の「〇〇なエール人」と呼ばれる由縁を紹介しあいました。

また新しいメンバーについては、そのキャラクターや想いを共有し、「〇〇なエール人」を命名しました。

その人の良さを発掘する人など役割を決めてインタビューを開始します。ひとり一人の仕事観や経験してきたエピソードが

聞き出せるため、普通に自己紹介をするよりもその人らしさがよくわかります。既に知っているメンバー間でも、互いを深く知ることができます。研修やミーティングのアイスブレイクとしていかがですか？



## セミナーのご報告

### YELL 中小企業のための人事制度構築セミナー

第1回 9月11日(水)「賃金の現状分析・課題の洗い出し方法」

第2回 9月25日(水)「人事方針とキャリアコース」

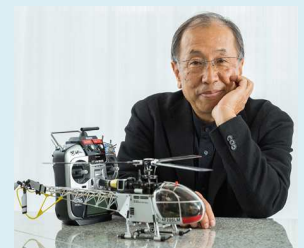


YELL 人事制度構築セミナーは全6回で自社の人事制度をつくる内容です。

第1回は人事制度の全体像を理解していただいた上で、まず、現状を把握し、課題を整理するワークを行いました。エール担当者もお客様と一緒に参加させていただき、サポートさせて頂いております。社長の頭にある評価基準を形にするサポートをさせていただきます！ご関心をお持ちの企業様は担当者までお声掛け下さい。

### 経営者におくる人を幸せにするテクノロジーの使い方 技術の進歩は人々の幸せのために

9月19日、未来創造塾は株式会社 hapi-robo st ハウステンボス株式会社取締役 CTO 富田 直美氏をお招きしました。ハウステンボス「変なホテル」の立役者でもある富田氏。自分ひとりでは限られている。自分の能力でできないことは誰かが補ってくれるかもしれない。だからこそやっていることは発信していく時代。「有言不実行」は大いに結構。自分で考え旺盛な好奇心を持ち実践してきたからこそ伝えられることを経営者の皆さんにお話しいただきました。「幸せ」について改めて考えさせられるお話しでした。

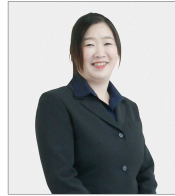


また、リリースしたばかりの Temi をご紹介いただきました。懇親会では実際にスマホからオフィスとつながり、音声で自走ロボットに指示をだす様子も拝見しました。近い未来には家庭でもオフィスでも自由自在に動くパーソナルロボットの存在は当たり前になっている時代が想像できました！共働きが当たり前の時代に、介護や育児を抱えながら働く人は増えています。中小企業だからこそ働く一人一人の事情にも寄り添うことができる、Temi のようなロボットやテクノロジーでストレスなく、孤独を感じることなく働き続けられる環境も整えることができたなら、中小企業独自の魅力や働き方改革にもつながるのではないかと感じました。



文責:天方

# スタッフコラム



今月のコラムは“エール人のためのエール人、遊佐が担当します！”

こんにちは、今月のコラムを担当させていただき遊佐です。

私ごとですがこの8月1日に勤続満5年を迎えました！

先日、月1回の定例の休日MTGの際にお祝いをしてもらったのですが、この5年を振り返るととても良い機会になりました。

私が入社した頃、まだエールの社員は8人でした。それぞれ幅広い業務を一人完結できるメンバーの中に、経験の浅い自分が入り、新天地でもあり、初めての業務でもあり悪戦苦闘していました。新入社員といっても年上の私を先輩方（ほぼ年下でした）が、厳しく、優しく、根気よく教えていただき、悩みつつもなんとか業務を覚えたことも懐かしいです。

今は、入社時に必死に覚えた手続業務からは外れ、それまでの経験を活かし、経理や総務などエールのメンバーをサポートすることを中心にさせていただいています。

メンバーが何に困っているのか、どんなことに興味があるのか、今日の体調は万全か など日々気になるのも、全員と毎日顔をあわせて会話できる中小企業だからこそその良さだと感じます。

よく弊社代表の鎌倉は「遊佐はエールのお母さん役です」と言って、お客様に紹介してくれます。密かに、先輩方（年下です）に対しては“長男長女”が思う存分に外で専門性を発揮できるように、また新しいメンバー“末っ子”に対してはエールのこれからをつくっていただけるように、そして、同期メンバーには早く長男長女を超えられるように背中を押すこと、失敗を将来の成功につなげられるように、しっかり支えられたらと思っています。勤続10年の姿を目指して頑張りたいと思います！！

## 編集後記

エール・スピリッツの記事の内容はお客様にとって少しでも有益な情報を提供できるように、その時の旬の話題や、法改正、あるいはお客様から受けるご相談で多い事柄を取り上げるようにしています。今月号では、メンタルヘルス不調への対応を特集していますが、エールでもメンタル不調やそれに伴う休職、退職についてのご相談を毎日のようにいただいています。メンタル不調の従業員の方への対応はどうしても腫れ物に触るようになってしまったり、甘やかしてしまいがちですが、企業様には、「労務の問題と、病気の問題は別」と考えて対応をお話しするようにしています。以前に、産業医の先生から、このアドバイスをいただき、考え方がスッキリしました。メンタル不調だから、遅刻や、無断欠勤も仕方ないと思えるのではなく、勤怠不良は勤怠不良として扱い、その理由がメンタル不調なのであれば、主治医や産業医の意見を聞いて、必要な配慮をする。（短時間勤務とする。休職とする等）短時間勤務とするなら、その時間はきちんと勤務してもらう。無理なら、そのことを再度医師と相談の上、次の対応を考える。労務管理はきちんとしていかないと、どのような配慮が本当に必要なのかが分からなくなってしまいます。また、従業員の方の将来を考えると、甘やかしはプラスにはならないと思うのです。（厳しいようですが・・・）

（佐藤）